

Представитель работодателя -  
руководитель или  
уполномоченное им лицо

  
(подпись) / Михалева Н.Н. /  
(Ф.И.О.)  
Директор ГБПОУ РО «ГТСИиТ»  
(должность)

" 6 " \_\_\_\_\_ 2022 г.

Представитель работников -  
председатель первичной  
профессиональной организации

  
(подпись) / Зиненко Н.И. /  
(Ф.И.О.)

" 6 " \_\_\_\_\_ 05 2022 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения Ростовской области  
«Таганрогский техникум строительной индустрии и технологий»  
на 2022 - 2025 годы

Коллективный договор прошёл уведомительную  
регистрацию в министерстве труда и социального  
развития Ростовской области

Регистрационный № 17840122-КМ от 12.02.2022

Заместитель министра  
Должность руководителя органа по труду  
(ФИО) А.А. Харашинян  
подпись

Таганрог  
2022

**Министерство труда и социального развития  
Ростовской области**

**УВЕДОМЛЕНИЕ  
о проведении уведомительной регистрации  
коллективного договора, соглашения, изменений к ним**

Коллективный договор, соглашение, изменения к ним государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Таганрогский техникум строительной индустрии и технологий»

(полное наименование организации)

реестровый № 20149

прошел(о) уведомительную регистрацию в министерстве труда и социального развития Ростовской области.

Зарегистрирован(о) 18.08.2022, регистрационный № 17840/22-1211.

(дата регистрации)

Заместитель министра



А.А. Харахашян

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Ростовской области «Таганрогский техникум строительной индустрии и технологий» (далее – Учреждение или ГБПОУ РО «ТТСИиТ») и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения (далее - Работники), в том числе совместители, представляемые первичной профсоюзной организацией ГБПОУ РО «ТТСИиТ» (далее - Профсоюз), действующей на основании Устава Профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Работодатель – в лице директора Михалевой Натальи Николаевны (далее – Работодатель), действующей на основании Устава ГБПОУ РО «ТТСИиТ».

1.3. Выборным органом первичной профсоюзной организации, реализующим права представительного органа Работников, является профсоюзный комитет (далее – Профком).

1.4. Председатель Профкома является руководителем Профсоюза, имеющим право действовать от его имени без доверенности.

1.5. Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в Учреждении, максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;

- установления более благоприятных социально-трудовых прав, гарантий, и компенсаций, улучшающих положение Работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями;

- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

- укрепления корпоративной культуры, создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнёрства.

1.6. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными деловыми партнёрами.

1.7. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.7.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на Учреждение в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

- обеспечить беспрепятственное участие представителей Работников в заседаниях коллегиального органа управления Учреждением с правом совещательного голоса;

- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

- создавать условия для профессионального и личностного роста Работников, усиления мотивации производительного труда;

- предоставлять Профсоюзу полную и достоверную письменную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

- информировать Профсоюз о проектах и планах реализации текущих и перспективных производственно-экономических планов и программ, рассматривать его предложения и замечания в отношении указанных проектов и планов;

- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством, а также средняя заработная плата;
- обеспечивать санитарно-бытовые и лечебно-профилактические мероприятия для обеспечения нужд Работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причинённый Работникам в связи с исполнением ими должностных обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

#### 1.7.2. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои должностные обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать ограничения, установленные Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- выполнять обязательства и требования к служебному поведению, которые определены федеральными и областными законами;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, соблюдать этические нормы делового взаимодействия.

#### 1.7.3. Профсоюз как представитель Работников:

- содействует эффективной работе Учреждения, повышению качества работы и укреплению трудовой дисциплины присутщими профсоюзам методами и средствами;
- способствует росту квалификации Работников, содействует организации конкурсов профессионального мастерства;
- контролирует соблюдение Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, настоящего коллективного договора, трудовых договоров;
- назначает представителей Работников, уполномоченных участвовать в заседаниях коллегиального органа управления Учреждением с правом совещательного голоса. Решение об их назначении оформляется соответствующим протоколом, который направляется директору и в соответствующий коллегиальный орган управления Учреждения.

Представители Работников, участвующие в заседаниях коллегиального органа управления Учреждением с правом совещательного голоса, несут ответственность за разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или

иную), ставшую им известной в связи с участием в заседаниях коллегиального органа управления Учреждением.

1.8. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс РФ с изменениями и дополнениями на момент подписания договора в соответствии с Федеральным законом от 18.06.2017 № 125-ФЗ (источник: изменения в ТК РФ с 01.07.2018);
- ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности»;
- Соглашение между Правительством Ростовской области, Федерацией профсоюзов Ростовской области;
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- иными нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников;
- Правила внутреннего трудового распорядка Работников ГБПОУ РО «ТТСИиТ» (приложение №1), с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

Настоящий коллективный договор заключен на основе соблюдения:

- норм законодательства;
- полномочности представителей сторон;
- равноправия сторон;
- систематичности контроля и неотвратимости ответственности.

В случае если в период действия коллективного договора стороны указанных соглашений внесут в их содержание существенные изменения, в том числе в части обязательств или рекомендаций о включении в коллективные договоры определённых условий регулирования социально-трудовых отношений, Работодатель и Профсоюз обязуются (в недельный срок) провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора.

1.9. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения независимо от их должности, членства в Профсоюзе, длительности трудовых отношений с Учреждением, характера выполняемой работы.

Члены Профсоюза имеют исключительное право на представительство и защиту своих прав и интересов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудовыми отношениями со стороны профсоюзных органов.

Работодатель и Профсоюз могут заключать соглашения (как дополнения к коллективному договору), содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на Работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профсоюз на представление их интересов в соответствии с законодательством на условиях и в порядке, которые установлены коллективным договором.

1.10. Коллективный договор вступает в силу с 28 марта 2022 года и действует до 27 марта 2025 года (не более трёх лет).

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.11. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

1.12. В период действия договора Профсоюз не должен выступать организатором забастовок по обязательствам, включённым в коллективный договор, при выполнении этих обязательств Работодателем.

1.13. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются работодателем с учётом мотивированного мнения Профкома.

1.14. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду, уполномоченный проводить его уведомительную регистрацию. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

1.15. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимся на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Трудовые договоры, заключаемые Работодателем с каждым Работником, также должны соответствовать этому требованию.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

2.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между лицом, поступающим на работу, и Работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, и настоящим коллективным договором.

2.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. В период испытательного срока на Работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в статьях 70, 207 и 289 Трудового кодекса РФ, а также лиц, ранее работавших в Учреждении и призванных на военную службу (направленных на заменяющую её альтернативную гражданскую службу) и вновь принятых на работу в Учреждение в течение трёх месяцев после окончания прохождения службы.

2.4. Работники имеют право заключать трудовые договоры на выполнение в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же Работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого Работодателя (внешнее совместительство).

2.5. С письменного согласия Работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня, наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Срок, содержание и объем дополнительной работы устанавливается Работодателем с письменного согласия Работника.

Поручаемая Работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая Работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель – досрочно отменить поручение об ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

2.6. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением образовательных услуг Работодатель вправе осуществлять привлечение помимо

Работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других Работников на условиях срочного трудового договора. Должности преподавателей замещаются по трудовому договору, заключаемому на период текущего учебного года.

2.7. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора с Работниками (без изменения их трудовой функции) допускается, как правило, только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов по учебному плану и программе, а также изменение образовательных программ, изменение сменности учреждения и т.п.).

2.8. Изменение существенных условий трудового договора в течение учебного года может производиться только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его состоянию здоровья.

2.9. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза по основаниям, изложенным в пунктах 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьёй 373 ТК РФ.

2.10. Работодатель и Профсоюз обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения, сокращения приема на обучение обучающихся, ухудшения финансово-экономического положения Учреждения.

2.11. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Учреждения Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять в Профком проекты приказов о сокращении численности и (или) штата Работников, планы-графики увольнения в связи с сокращением численности и (или) штата Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников, Работодатель обязан в письменной форме сообщить о нем Профсоюзу не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.12. Проведение сокращения численности или штата Работников осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- приостановка приёма на работу новых Работников;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри Учреждения на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с Работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по Учреждению с предупреждением о том Работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение численности совместителей, временных и сезонных Работников.

Указанные мероприятия осуществляются с учётом мнения Профкома.

2.13. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно обоих супругов, работающих у Работодателя, из семьи, воспитывающей несовершеннолетних детей.

2.14. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие Работники:

- матери и отцы, воспитывающие ребёнка в возрасте до 16 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет) без другого родителя (в случае его смерти, длительного пребывания в лечебном заведении или в других случаях отсутствия родительского попечения);
- Работники, получившие производственную травму, профзаболевание в Учреждении.

2.15. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее одного дня в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

2.16. Увольнение в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

2.17. В случае появления вакансий лицам, уволенным из Учреждения в связи с сокращением численности или штата, обеспечивается преимущественное право приёма на работу.

2.18. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников Учреждения, Работодатель, с письменного согласия Работника, имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения установленного частью 2 статьи 180 ТК РФ срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере не менее среднего заработка Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.19. Порядок взаимодействия дистанционных Работников и Работодателя.

2.19.1. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись Работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

2.19.2. Взаимодействие дистанционного Работника и Работодателя по иным вопросам осуществляется путем обмена электронными документами с использованием электронной почты.

2.19.3. Каждая из осуществляющих взаимодействие Сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой Стороны в срок два дня.

2.19.4. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного Работника локальными нормативными актами, приказами Работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними Работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, путем обмена электронными документами между Работодателем и дистанционным Работником по электронной почте.

2.19.5. В случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации Работник вправе или обязан обратиться к Работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный Работник делает это в форме электронного документа и отправляет по электронной почте.



2.19.6. При подаче дистанционным Работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, Работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления должен направить дистанционному Работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении Работника.

2.19.7. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством Фонд социального страхования направляет Работодателю по системе электронный документооборот электронный листок нетрудоспособности, сформированный в форме электронного документа.

### **3. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПЕРЕПОДГОТОВКА И СТАЖИРОВКА**

3.1. Стороны выражают свою заинтересованность в создании условий для повышения квалификации, профессиональной переподготовки и стажировки Работников Учреждения.

3.1.1. С этой целью сторонами разработаны: «Положение о повышении квалификации и профессиональной переподготовке педагогических работников ГБПОУ РО «ГТСИиТ», и план повышения квалификации на 2023-2025 годы, который является неотъемлемой частью настоящего коллективного договора (приложения № 2).

*Стороны пришли к соглашению о том, что:*

3.2. Работодатель определяет необходимость повышения квалификации, профессиональной переподготовки и стажировки Работников для нужд Учреждения (статья 196 ТК РФ).

3.3. Работодатель с учетом мнения Профкома согласно ст. 372 ТК РФ определяет формы профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки Работников.

*Работодатель обязуется:*

3.4. Повышать квалификацию педагогических Работников не реже, чем 1 раз в 3 года и 1 раз в три года прохождением стажировки на предприятиях города мастеров производственного обучения и преподавателей специальных дисциплин.

3.5. В случае направления Работника на курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки с отрывом от работы, за ним сохранять место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и если Работник направляется для повышения квалификации или профессиональной переподготовки в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168, 187, 188 ТК РФ).

3.6. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. ст. 173-176 ТК РФ.

3.7. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. ст. 173-176 ТК РФ Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению Работодателя или органов управления образованием.

*Обязательства Работников:*

3.8. Работники обязуются при направлении Работодателем на обучение (программы повышения квалификации, профессиональной переподготовки и стажировки) освоить обучающие программы в установленные сроки и в установленном объеме.

### **4. АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ**

4.1. Аттестация проводится в целях: повышения качества профессиональной деятельности педагогических Работников Учреждения; подтверждения соответствия педагогических Работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

4.2. Аттестация педагогических Работников на установление квалификационной категории и подтверждения соответствия педагогических Работников занимаемой должности проводится один раз в 5 лет и осуществляется на основании п.2 статьи 49 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказа Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 № 276 г. Москва «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»; приказа Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 21.08.2017 № 595 «Об аттестации педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационных категорий», приказа Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 23.08.2021 № 770 «О внесении изменений в приказ минобразования Ростовской области от 21.08.2017 № 595.

4.3. В случае, при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины); возобновления работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе; выполнения педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы рекомендуется использовать при оплате труда «Региональное отраслевое соглашение между Министерством общего и профессионального образования Ростовской области и Ростовской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2020-2022 годы»:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог – организатор; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре

1	2
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель логопед; учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель; педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области (искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

4.4. Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических Работников занимаемой должности является обязательной и проводится один раз в пять лет в отношении педагогических Работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей).

4.5. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические Работники:

- а) педагогические Работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд, в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических Работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических Работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

4.6. Отказ Работника от прохождения указанной аттестации относится к нарушению трудовой дисциплины. В соответствии со статьей 21 ТК РФ соблюдение трудовой дисциплины является обязанностью Работника. Следовательно, в соответствии со статьёй 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

4.7. Педагогический Работник, имеющий ранее установленную квалификационную категорию, вправе обратиться с заявлением на присвоение квалификационной категории в аттестационную комиссию Министерства общего и профессионального образования Ростовской области в любое время, но до истечения срока действия имеющейся квалификационной категории.

Вместе с тем, чтобы аттестационная комиссия имела возможность в соответствии с Порядком аттестации педагогических Работников учесть срок действия ранее установленной педагогическому Работнику квалификационной категории при составлении графика проведения аттестации (что имеет значение для сохранения уровня оплаты труда), заявление педагогическим Работником должно быть подано заблаговременно, не менее чем за три месяца до истечения срока действия имеющейся квалификационной категории. Это время будет использовано для рассмотрения заявления (1 месяц), а также для проведения аттестации, продолжительность которой для каждого педагогического Работника не должна превышать 2 месяца на основании рекомендаций Минобрнауки и Профсоюза работников образования и науки.

***Педагогический Работник обязан:***

4.8. Повышать свой профессиональный уровень путем самообразования для реализации гражданами качественного образования.

4.9. Проходить аттестацию с целью установления соответствия занимаемой должности педагогического Работника, не имеющего квалификационной категории, является обязательной.

## **5. ОПЛАТА ТРУДА**

В области оплаты труда стороны договорились:

5.1. Оплата труда Работников Учреждения осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 25.10.2021 № 886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных Министерству общего и профессионального образования Ростовской области».

Работодатель обязуется оплачивать труд Работников на основании «Положения об оплате труда работников ГБПОУ РО «ТТСИиТ», являющегося неотъемлемой частью настоящего коллективного договора (приложение № 3). Конкретные размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и

стимулирующего характера приведены в Положении об оплате труда работников ГБПОУ РО «ТТСИиТ».

5.2. Фонд оплаты труда Работников Учреждения формируется на очередной финансовый год, исходя из размеров субсидий бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и на оказание государственных услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.3. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы Работникам Учреждения, а также премирование Работников на основании «Положения о внебюджетной деятельности в ГБПОУ РО «ТТСИиТ», являющегося неотъемлемой частью настоящего коллективного договора (приложение № 4).

5.4. Работодатель обязуется выплачивать Работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), месячную заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы не включаются:

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;
- повышенная оплата сверхурочной работы, работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется Работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

5.5. Определение размеров заработной платы Работника осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно.

Оплата труда Работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

5.6. Заработная плата Работников Учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой Работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей Работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующих Работников без освобождения от работы, определенной трудовым договором Работникам устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам), ставкам заработной платы. Конкретный размер доплаты каждому Работнику определяется соглашением к трудовому договору с Работодателем, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего Работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретный размер доплаты каждому Работнику определяется дифференцированно, в зависимости от его квалификации, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

5.8. Отдельным Работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера к должностному окладу:

5.8.1. За работу в особых условиях труда:

- за работу в группах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании);
- за работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа.

5.8.2. За осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

- за проверку письменных работ;
- за заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими;
- за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях;
- за организацию и руководство производственной практикой;
- ответственным за организацию питания;
- Работникам Учреждения, в котором не предусмотрена должность заведующего библиотекой, при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, за ведение библиотечной работы;
- Работникам Учреждения (в том числе библиотекарям) за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников);
- Работникам Учреждения, ответственным за работу с архивом Учреждения.

5.8.3. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится Работникам за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.8.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ в двойном размере:

- Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере двойной дневной или часовой ставки;
- Работникам, получающим должностной оклад, – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится Работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8.5. В соответствии со статьей 154 ТК РФ Работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) Работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

5.8.6. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться Работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора, дополнительного соглашения к трудовому договору и трудового договора по совместительству.

5.9. Отдельным Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера к должностному окладу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

5.9.1.К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование Работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются приказом Работодателя, в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

5.9.2.Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

Педагогическим Работникам – в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада или в абсолютном размере. Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических Работников утверждаются приказом Работодателя.

5.9.3.Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается Работникам с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

- Работодателю (руководителю Учреждения) – Министерством общего и профессионального образования Ростовской области, в соответствии с утвержденным им порядком;
- Работникам Учреждения - Работодателем.

Заместителям руководителя Учреждения, главному бухгалтеру надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем Учреждения, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю Учреждения.

5.9.4.Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и иным служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

5.9.5.Работникам Учреждения выплачиваются премии (поощрительные выплаты) по итогам работы и материальная помощь Работникам, оказавшимся в трудном материальном положении при возникновении чрезвычайных обстоятельств в соответствии с «Положением о премировании и оказании материальной помощи работникам ГБПОУ РО «ТТСИиТ», являющимся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора (приложение № 5).

5.9.6.При определении показателей премирования учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение Работников своих должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- соблюдение исполнительской дисциплины;
- обеспечение сохранности государственного имущества.
- внедрение инновационных технологий и новых технологий в учебный процесс, методик преподавания, разработку программ;
- другие показатели в соответствии с «Положением о премировании и оказании материальной помощи работникам ГБПОУ РО «ТТСИиТ».

5.10.С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала Учреждения, стимулирования Работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда Работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

- за квалификацию;
- за специфику работы;

- за наличие ученой степени;
- за наличие почетного звания;
- за классность водителям автомобилей;
- выплата молодым специалистам из числа педагогических Работников.

5.10.1. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим Работникам при наличии квалификационной категории.

Мастерам производственного обучения при наличии квалификационного разряда по рабочей профессии.

5.10.2. Педагогическим Работникам:

- при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;
- при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов.

Педагогическим Работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа Министерства образования Ростовской области, при котором создана аттестационная комиссия).

5.10.3. Мастерам производственного обучения при наличии квалификационного разряда по рабочей профессии:

- при обучении по профессиям технического профиля (мастер сухого строительства, слесарь по ремонту строительных машин, закройщик) – от 40 до 60 процентов;

Мастерам производственного обучения надбавка за квалификацию устанавливается при наличии квалификационного разряда по рабочей профессии, соответствующей профилю обучения, и не ниже разряда, присваиваемого обучающимся по окончании обучения, при представлении документа, подтверждающего присвоение разряда.

5.10.4. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка от 15% до 30% от должностного оклада за наличие ученой степени.

5.10.5. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка от 10% до 30% от должностного оклада за наличие почетного звания.

5.10.6. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей:

- имеющим квалификацию первого класса – в размере 25 процентов ставки заработной платы;
- имеющим квалификацию второго класса – в размере 10 процентов ставки заработной платы.

Надбавка за классность начисляется водителям автомобилей за фактически отработанное время в качестве водителя.

5.10.7. В целях привлечения и укрепления кадрового состава Учреждения молодым специалистам из числа педагогических Работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим Работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования, допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности - преподаватель, преподаватель-организатор безопасности жизнедеятельности, руководитель физвоспитания, педагог-библиотекарь, заведующий заочным отделением, мастер производственного обучения, педагог-психолог, воспитатель, методист, педагог-организатор, социальный педагог.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому Работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при



переходе Работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических Работников, или при наступлении у Работника права на получение надбавки за выслугу лет.

5.11. При наступлении у Работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

5.12. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться Работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

5.13. Работникам Учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада (ставки) с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы, личного вклада Работника в повышение качества оказания образовательных услуг, за качественное участие в имиджевых мероприятиях, формирование позитивной репутации Учреждения, активную пропаганду здорового образа жизни, победу в областных, всероссийских, международных конкурсах и иное. Персональный повышающий коэффициент устанавливается в соответствии «Положением о персональном повышающем коэффициенте работникам ГБПОУ РО «ТТСиИТ» являющимся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора (приложение № 6).

5.14. Работникам, проходящим повышение квалификации, профессиональную переподготовку и стажировку повышающим свой профессиональный уровень по направлению Учреждения, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

5.15. При переводе Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в Учреждении за ним сохраняется его прежний средний заработок в течении одного месяца со дня перевода.

5.16. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за Работником сохраняется средний заработок, в соответствии с «Положением о порядке проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников ГБПОУ РО «ТТСиИТ», являющегося неотъемлемой частью настоящего коллективного договора (приложение № 7).

5.17. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за Работниками, в том числе беременными женщинами, сохраняется средний заработок по месту работы, в соответствии с «Положением о порядке прохождения диспансеризации работников ГБПОУ РО «ТТСиИТ», являющегося неотъемлемой частью настоящего коллективного договора (приложение № 8).

5.18. Выплата заработной платы Работнику осуществляется в наличной и безналичной денежной форме путем перечисления на указанный Работником расчетный счет в сроки: 30-го числа ( в феврале - 27 февраля; в декабре — 25-го числа) за предыдущий месяц вторую половину заработной платы и 15-го числа за первую половину заработной платы за текущий месяц (плановый аванс). Плановый аванс выплачивается за фактически отработанное время.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются Работникам за день до выдачи заработной платы.

Форма расчётного листка утверждается Работодателем с учётом мнения Профкома.

5.19. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. В случае несоблюдения срока, установленного для оплаты отпуска, отпуск по желанию Работника переносится до выплаты причитающейся ему суммы.

5.20. Работодатель обеспечивает первоочередность расчётов с Работниками по заработной плате.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере 1/150 (не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации) от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (статья 236 ТК РФ).

5.21 В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. На период приостановления работы за Работником сохраняется средний заработок. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода Работника на работу.

5.22. Время приостановки работы по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине Работника не оплачивается.

## 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что рабочее время Работников определяется коллективным договором и приложениями к нему - Правилами внутреннего трудового распорядка работников ГБПОУ РО «ГТСИиТ» (ст.190 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, графиком работы, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников.

Стороны исходят из того, что работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается при соблюдении требований статьи 284 ТК РФ (совместительство - по инициативе Работника) и статьи 99 ТК РФ (сверхурочная работа - по инициативе Работодателя).

6.2. Для административно-управленческого персонала Работников, Работников из числа специалистов и служащих, рабочих Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье с продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю и продолжительностью ежедневной работы 8 часов.

6.3. Для педагогических Работников устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье с сокращенной продолжительностью рабочего времени 36 часов в неделю.

6.4. Понятие «продолжительность рабочего времени не более 36 часов» не является единой для всех педагогических Работников продолжительностью рабочего времени. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических Работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них должностными обязанностями.

6.5. Норма часов учебной (преподавательской) работы, учебная нагрузка 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям Учреждения, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены). Объем годовой учебной нагрузки определяется из расчета на 10 учебных месяцев. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

Верхний предел годовой учебной нагрузки устанавливается в объеме 1440 часов.

6.6. В исключительных случаях в силу производственной необходимости заместитель директора по учебно-методической работе после согласования с преподавателем, директором Учреждения поручает дополнительную учебную нагрузку преподавателю, но не более 240 часов в учебном году. В иных случаях к педагогической работе привлекается преподаватель - совместитель.

6.7. В Учреждении, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, мастерам производственного обучения норма часов учебной нагрузки за ставку заработной платы составляет 1(один) оклад, верхний предел учебной нагрузки устанавливается 2 (два) оклада в учебном году.

6.8. В исключительных случаях в силу производственной необходимости заместитель директора по учебно-производственной работе после согласования с мастером производственного обучения, директором Учреждения поручает дополнительную учебную нагрузку мастеру производственного обучения, но не более 2,5 (двух с половиной) окладов в учебном году. В иных случаях к педагогической работе привлекается мастер производственного обучения - совместитель.

6.9. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими Работниками осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов. Эта педагогическая работа вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического Работника и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, воспитательных и других мероприятий;
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся;
- периодические кратковременные дежурства в Учреждении в период образовательного процесса по графику;
- выполнение дополнительно возложенных обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (заведование кабинетом, руководство методической комиссией, кураторство и др.).

6.10. Преподавателям, имеющим педагогическую нагрузку не более 18 часов в неделю, по возможности, предусматривается свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

6.11. Распределение рабочего времени между видами работ производится педагогическим Работником по согласованию с его непосредственным руководителем.

6.12. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между Работником и Работодателем в письменной форме в случаях, предусмотренных законодательством (ст.93 ТК РФ).

Право на работу по неполному рабочему времени имеют беременные женщины, один из родителей, имеющий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При этом работа с неполным рабочим днем не влечет каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

6.13. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома (ст.113 ТК РФ).

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

6.14. За ранее отработанный праздничный или выходной день для Работника предусматривается возможность выбора формы компенсации – повышенная оплата или другой день отдыха (на основании ст.153 ТК РФ). Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается Работнику не менее чем в двойном размере. Если Работник, работавший в выходной или нерабочий праздничный день, выбирает другой день отдыха, то в этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.15. Для всех категорий Работников продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.16. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для Работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

6.17. Работодатель имеет право привлекать Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного Работника, если Работник работает на условиях ненормированного рабочего дня согласно «Положения о ненормированном рабочем дне работников ГБПОУ РО «ТТСИиТ», являющегося неотъемлемой частью настоящего коллективного договора (приложение № 9).

Режим ненормированного рабочего дня - особый режим, в соответствии с которым отдельные Работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Положением о ненормированном рабочем дне работников ГБПОУ РО «ТТСИиТ».

6.18. Время каникул, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым отпуском, является рабочим временем педагогических и других Работников Учреждения. В эти периоды педагогические Работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом Работодателя.

6.19. В каникулярное время Работники-рабочие административно-хозяйственного отдела привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

## **7. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

7.1. Время отдыха - время, в течение которого Работник свободен от исполнения должностных обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

7.2. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни, отпуска.

7.3. Работникам предоставляется следующее время отдыха:

- перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут в течение рабочего дня, которые в рабочее время не включаются, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников Учреждения согласно статье 108 ТК РФ;

Педагогические Работники имеют возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в течение перерывов между занятиями (перемен).

- один выходной день – воскресенье для педагогических Работников;

- два выходных дня - суббота, воскресенье для Работников с нормальной продолжительностью рабочего времени;

- ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

7.4. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы Работникам, получающим оклад.

7.5. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

7.6.Работнику предоставляется другой день отдыха или дополнительное время для отдыха в следующих случаях:

- компенсации времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ);
- работы в выходной или нерабочий праздничный день (ст.153 ТК РФ);

7.7.Отдельные категории Работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц. Оплачиваются дни в размере среднего заработка (ч.1 ст.262 ТК РФ). Работодателю возмещает ФСС РФ затраты на оплату выходных дней, установлено Постановлением Правительства РФ № 1320 от 09.08.2021;

- донорам крови и её компонентов – один день, если сдача крови или её компонентов была в рабочий день (после предоставления справки из пункта переливания), который можно присоединить к ежегодному оплачиваемому отпуску или использовать в течение года после сдачи крови и её компонентов;

- донорам крови и её компонентов – два дня, если сдача крови или её компонентов была в нерабочий день (после предоставления справки из пункта переливания), которые можно присоединить к ежегодному оплачиваемому отпуску или использовать в течение года после сдачи крови и её компонентов;

- Работникам Учреждения при прохождении диспансеризации установленные «Положением о порядке прохождения диспансеризации работников ГБПОУ РО «ТТСИиТ», являющегося неотъемлемой частью настоящего коллективного договор (приложение № 8).

7.8.Работодатель предоставляет Работникам (кроме педагогических Работников), в том числе осуществляющих свою деятельность в условиях дистанционной занятости, ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней.

7.9..Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года.

7.10.Предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней (ст.334 ТК РФ), продолжительность которого установлена Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» в редакции Постановления Правительства РФ от 07.04.2017 № 419 «О внесении изменений в приложение к Постановлению Правительства РФ от 14.05.2015 № 466» Работникам, в т.ч. педагогическим Работникам: директору, заместителю директора по учебно-производственной работе, заместителю директора по учебно-воспитательной работе, заместителю директора по учебно-методической работе, преподавателям, преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности, руководителю физического воспитания, заведующему заочным отделением, воспитателям, педагогам-организаторам, педагогу-психологу, педагогу-библиотекарю, мастерам производственного обучения, социальному педагогу, методисту.

7.11.Работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 10 до 14 календарных дней в зависимости от занимаемой должности. Перечень должностей Работников, условия и порядок предоставления такого отпуска устанавливается «Положением о ненормированном рабочем дне работников ГБПОУ РО «ТТСИиТ», предусмотренном ст.101 ТК РФ (приложение № 9). Дополнительный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

7.12.Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем по согласованию с Профкомом с учетом необходимости обеспечения нормального функционирования Учреждения и благоприятных условий для отдыха Работников.

График отпусков утверждается Работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года и с ним необходимо ознакомить Работников под роспись.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск Работникам, занятым в учебном процессе, как правило, предоставляется в летний период.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись в приказе на отпуск не позднее чем за две недели до его начала.

7.13. До истечения 6 месяцев непрерывной работы по просьбе Работника Работодатель обязан предоставить ежегодный отпуск:

- Работникам женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, или по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- Работникам моложе 18 лет;
- Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех лет;
- Работникам-совместителям – одновременно с отпуском по основному месту работы;
- Работникам мужчинам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, ежегодный отпуск по их желанию должен предоставляться в период отпуска по беременности и родам жены.

7.14. Преимущественное право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие Работники: одинокие родители; женщины, имеющие трех и более детей; Работники, получившие трудовое увечье; Работники при наличии у них путевок на лечение.

7.15. Предоставлять педагогическим Работникам и Работникам занятым в учебном процессе, работающим в Учреждении первый год, ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска за отработанное время в летний период, независимо от времени поступления на работу в течение учебного года.

7.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в соответствии со ст. 124 ТК РФ на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности Работника в период ежегодного оплачиваемого отпуска;
- исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

7.17. В тех случаях, когда временная нетрудоспособность наступила перед началом отпуска, он переносится на другой срок, определенный соглашением сторон.

Если же медицинским учреждением Работнику, находящемуся в ежегодном отпуске, выдан документ об освобождении от выполнения должностных обязанностей для ухода за заболевшим членом семьи, то отпуск в данном случае не продлевается и не переносится.

7.18. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст.ст. 124 и 125 ТК РФ. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

7.19. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, допускается с согласия Работника перенесение отпуска на следующий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того года, за который он предоставляется.

7.20. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий год, денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

7.21. Отзыв Работника из отпуска производится на основании приказа Работодателя, издаваемого после получения письменного согласия Работника на предложение Работодателя прервать отпуск и выйти на работу в соответствии со ст. 125 ТК РФ. При этом Работодатель должен произвести перерасчет выплаченного сохраняемого заработка за время ежегодного оплачиваемого отпуска.

При использовании оставшейся части отпуска в дальнейшем расчет среднего заработка производится заново.

Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работнику в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена в отпуск за следующий рабочий год.

7.22. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска в соответствии со ст. 127 ТК РФ.

По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

Если Работник решил уволиться по собственной инициативе, он имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска (если на его место не приглашен в порядке перевода другой Работник). После ухода в отпуск с последующим увольнением отзыв заявления об увольнении уже не влечет за собой отмены увольнения.

7.23. При увольнении, в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе Работника этот Работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой Работник.

7.24. Работник использовал отпуск авансом и увольняется, не доработав тот год, за который отпуск уже был предоставлен, в соответствии со ст. 137 ТК РФ Работодатель вправе удержать из заработной платы Работника сумму за неотработанные дни отпуска, если Работник увольняется до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск.

7.25. Работникам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основному месту работы в соответствии со статьей 286 ТК РФ. Если на работе по совместительству Работник не отработал 6 месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Пропорционально отработанному времени Работнику-совместителю может исчисляться лишь денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении, а также оплата отпуска, предоставленного с последующим увольнением в порядке, предусмотренном ст. 127 ТК РФ. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска Работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то Работодатель, по просьбе Работника, предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

При этом отпуск без сохранения заработной платы, превышающий 14 календарных дней в течение рабочего года, совместителю не будет включаться в стаж, дающий право на отпуск или выплату компенсации за неиспользованный отпуск.

7.26. Оплата ежегодных оплачиваемых отпусков производится при обеспечении бюджетного финансирования не позднее, чем за три дня до его начала.

7.27. Согласно подп. 10 п. 2 ст. 17 Закона № 125-ФЗ Работодатель предоставляет Работнику, который нуждается в санаторно-курортном лечении из-за производственной травмы, профессионального заболевания, дополнительный оплачиваемый отпуск на весь период лечения, включая проезд к месту лечения и обратно. Работодатель за две недели до даты начала дополнительного отпуска направляет в ФСС РФ сведения о застрахованном лице, сведения из приказа о предоставлении дополнительного отпуска, расчет размера оплаты отпуска, сведения о способе получения оплаты отпуска Работником. Сам отпуск оплачивается фондом в течение двух рабочих дней с даты принятия решения об оплате в размере среднего заработка Работника.

7.28. Работнику по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по соглашению с Работодателем в следующих случаях:

- в случае ухода за больным членом семьи на основании заключения медицинского учреждения - до 14 к/дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших в результате ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 10 календарных дней в году;
- в связи с переездом на новое место жительства Работника - до 2-х к/дней;
- для ликвидации аварии в доме Работника – до 2-х к/дней;
- родителям первоклассников - 1 к/день;
- родителям выпускников средних школ в период вступительных экзаменов в учебные заведения среднего профессионального или высшего образования – до 3-х дней;
- при праздновании юбилейных дат (45, 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80) со дня рождения – 1 к/день;
- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы - 1 к/день;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ согласно ст.128 ТК РФ, ст.173,174,286 ТК РФ.

Предоставление отпуска без сохранения заработной платы оформляется письменным заявлением Работника и приказом Работодателя, в котором следует указать причину. Получив отпуск без сохранения заработной платы, Работник может в любой день прервать его и выйти на работу, предупредив об этом Работодателя.

7.29.Педагогическим Работникам не реже, чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому Работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности Учреждения, порядок и условия предоставления такого отпуска закреплены в «Положении о порядке предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года в ГБПОУ РО «ТТСИиТ», являющегося неотъемлемой частью настоящего коллективного договора (приложение № 10).

7.30.Длительный отпуск предоставляется педагогическому Работнику по его заявлению и оформляется приказом директора Учреждения. Длительный отпуск педагогических Работников регулируется следующими правовыми нормами: ст. 335 Трудового кодекса РФ; п. 4 ч. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ; приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 № 644 (в редакции приказа Минобрнауки РФ от 29.06.2020 № 748).

7.31.В период длительного отпуска Работник пользуется всеми социальными гарантиями, регламентированными законодательством и данным Коллективным договором.

## **8. ОХРАНА ТРУДА**

8.1.Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья Работников по отношению к результатам производственной деятельности Учреждения. Ответственность за состояние условий и охраны труда в Учреждении берет на себя Работодатель.

Условия трудового договора должны соответствовать требованиям законодательных и иных нормативных актов об охране труда. В трудовом договоре указываются достоверные характеристики условий труда, а при наличии, компенсации и льготы Работникам за работу с вредными или опасными условиями труда.

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя.

Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;



- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверку знания требований охраны труда в соответствии с этим разработано «Положение о порядке обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда в ГБПОУ РО «ГТСИиТ», являющимся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора (приложение № 11).
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением Работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с этим разработано «Положение о комиссии по охране труда в ГБПОУ РО «ГТСИиТ», являющимся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора (приложение № 12).
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в

медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- информирование Работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения Профкома;

- соблюдение установленных для отдельных категорий Работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью Работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания Работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

8.2. Работодатель берет на себя обязательство систематически информировать каждого Работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, режимах труда и отдыха, льготах и компенсациях, средствах индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому Работнику по его просьбе.

8.3. Работодатель и Профсоюзный комитет согласились, что в случае возникновения угрозы жизни и здоровья Работника вследствие нарушений требований охраны труда со стороны Работодателя Работник вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность непосредственного руководителя.

За время приостановки работы по указанной причине за Работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

На время приостановки работ в Учреждении вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине Работника за ним сохраняется место работы, должность и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

8.4. Стороны договорились, что Работодатель по каждому несчастному случаю на производстве организует работу комиссии с участием представителя профсоюзной организации по расследованию обстоятельств и причин несчастного случая, разрабатывает мероприятия по предотвращению производственного травматизма.

8.5. Работодатель предусматривает вывод из эксплуатации морально и физически устаревшей оргтехники.

8.6. Работодатель обеспечивает Работников пособиями по государственному социальному страхованию.

8.7. Работодатель обязуется за счет собственных средств создать условия для работы уполномоченного лица по охране труда.

8.8. Стороны коллективного договора ежегодно рассматривают на совместных заседаниях вопросы состояния охраны труда и информируют Работников о принимаемых мерах.

8.9. Работник обязуется:

- соблюдать требования охраны труда;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также диспансеризацию работников проводятся в сроки, определённые в приложениях № 7 и № 8 по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

8.10.Право Профсоюза на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений.

8.11.Профком имеет право на осуществление контроля за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений.

8.12.Работодатель обязан в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в Профком о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

8.13.Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора и соглашений Профсоюз может избирать уполномоченного (доверенного) лица по охране труда, которое наделяется полномочиями, предусмотренными соответствующими положениями.

8.14.Уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда Профсоюза имеет право:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности Работников;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- получать от Работодателя информацию о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

- защищать права и законные интересы членов Профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);

- предъявлять Работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников;

- направлять Работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств Работодателя, предусмотренных коллективным договором и соглашениями;

- принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию средств производства в качестве независимых экспертов;

- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективным договором и соглашениями, а также с изменениями условий труда;

- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

## 9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

9.1. Стороны проводят согласованную политику в области создания и обеспечения необходимых социальных гарантий Работникам, развития культуры, спорта, организации отдыха Работников и членов их семей.

9.2. Работодатель обязуется:

- предоставлять гарантии и компенсации Работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором;
- устанавливать персональные надбавки к должностным окладам Работников в пределах фонда оплаты труда в соответствии с «Положением об оплате труда работников ГБПОУ РО «ТТСИиТ»;
- оказывать Работникам материальное поощрение в соответствии с «Положением о премировании и оказании материальной помощи работникам ГБПОУ РО «ТТСИиТ» и в зависимости от финансовых возможностей Учреждения;
- обеспечивать права Работников на обязательное социальное страхование и осуществлять его в порядке, установленном законодательством;
- осуществлять аттестацию педагогических Работников в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами федерального и регионального уровня;
- создавать условия для доступа Работников к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, в том числе к ресурсам библиотечного фонда Учреждения.

9.2.1. В соответствии с законом РФ от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»:

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;
- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда РФ достоверные сведения о застрахованных лицах;
- своевременно представлять в управление Пенсионного фонда РФ достоверные сведения о стаже, работе и зарплате Работников.

9.3. В целях социальной защиты Работников Учреждения, в пределах отпущенных финансовых средств, Работодатель обязуется:

9.3.1. Предоставлять Работникам Учреждения оплачиваемые дополнительные выходные дни на основании их письменных заявлений, согласованных с Работодателем по следующим причинам:

- в случае регистрации брака самого Работника (детей Работника) – до трех рабочих дней;
- супругу в период пребывания супруги в родильном доме – до трех рабочих дней;
- в связи с призывом сына в армию – до трех рабочих дней;
- в связи со смертью близких родственников (супруга; родителей, в том числе родителей супруга; детей; родных братьев и сестёр) – до трех рабочих дней;
- всем Работникам для прохождения периодических медицинских осмотров – один рабочий день раз в год.

9.4. Производить выплату стимулирующего характера повышающего коэффициента за квалификацию в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 № 276 г. Москва «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»; приказа Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 21.08.2017 № 595 «Об аттестации педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационных категорий»; приказа Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 23.08.2021 № 770 «О внесении изменений в приказ Министерства образования Ростовской области от 21.08.2017 № 595». В случае, при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины); выполнения педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы рекомендуется использовать при оплате труда «Региональное отраслевое соглашение между Министерством общего и профессионального образования Ростовской области и Ростовской областной организацией

профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2020-2022 годы».

Работодатель и Профсоюз договорились продлить выплату стимулирующего характера повышающего коэффициента за квалификацию по Региональному отраслевому соглашению до окончания срока действия коллективного договора:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог – организатор; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).

Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель логопед; учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель; педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области (искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

9.5. При рассмотрении вопроса о представлении Работников Учреждения к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение Профкома и Педагогического совета.

9.6. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, принимать с учетом мнения Профкома (ст.372 ТК РФ).

## **10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.**

10.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Областными законами от 24.12.2012 № 1013-ЗС «О некоторых вопросах регулирования социального партнерства в сфере труда на территории Ростовской области» и от 16.12.2009 № 345-ЗС «Об органах социального партнерства в Ростовской области», Региональным трёхсторонним соглашением, настоящим коллективным договором.

10.2. Работодатель содействует реализации законных прав Работников и их представителей и обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц Учреждения. При приёме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с информацией о деятельности первичной профсоюзной организации, о социальном партнёрстве в Учреждении и ознакомить с коллективным договором действующим в Учреждении на текущий момент.

10.3. Работодатель предоставляет Профсоюзу на период действия коллективного договора в бесплатное пользование оргтехнику, помещение и сейф для осуществления профсоюзной деятельности при финансовой возможности обеспечивает канцелярскими принадлежностями и бумагой для ведения делопроизводства профсоюзной организации.

10.4. Работодатель бесплатно предоставляет Профсоюзу зал (кабинет) для проведения профсоюзных собраний (конференций) работников с учетом количества членов профсоюза по устному обращению председателя первичной профсоюзной организации.

10.5. Работодатель бесплатно предоставляет Профсоюзу оргтехнику, компьютерную, множительную технику, бесплатно осуществляет их техническое обслуживание, а также предоставляет Профсоюзу необходимые нормативные правовые документы.

10.6. Для обеспечения деятельности Профсоюза бесплатно предоставляются городской телефон и возможность пользования электронной и факсимильной связью. По заявке Профкома, поданной не менее чем за 7 дней ему предоставляются транспортные средства.

10.7. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счёт Таганрогской городской организации Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном Уставом Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

10.8. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

10.9. Работодатель регулярно сообщает Профкому информацию о производственно-экономической деятельности Учреждения в рамках контроля выполнения обязательств данного коллективного договора.

10.10. Работодатель согласовывает с Профсоюзом вопросы, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий Работникам, повышения квалификации, переводов, увольнения.

10.11. Работодатель обязан приостановить по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

10.12. Работодатель обязуется создавать условия для организации Профкомом и проведения независимых исследований и экспертиз условий и организации труда Работников, а также знакомить Профком с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии Работодателя.

10.13. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, за жилищно-бытовым обслуживанием Работников членов профкома, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать отделы, кабинеты, лаборатории, учебно-производственные мастерские, другие места работы в Учреждении;
- требовать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчёты по заработной плате;
- проверять работу столовой Учреждения, общежития, коммунально-бытовых предприятий, обслуживающих работников Учреждения.

10.14.Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов по вопросам социально-экономического развития Учреждения и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в течении 30 дней рассматривать по существу предложения Профкома и сообщать мотивированные ответы.

10.15.Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса: председателя Профкома или его представителя в управленческих совещаниях на уровне дирекции, включать представителей профсоюзной организации в состав комиссии по трудовым спорам, охране труда и иные комиссии по согласованию с Профкомом.

Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по реорганизации, ликвидации Учреждения; по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве.

10.16.Через средства информации, интернет, сайт Учреждения, Профком вправе информировать Работников о деятельности профсоюза, излагать позицию и решения профсоюзных органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

10.17.Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний (конференций) при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом времени их проведения не позднее чем за 7 календарных дней.

10.18.Работодатель предоставляет возможность участия с отрывом от должностных обязанностей в заседаниях городского комитета профсоюза, профсоюзных конференциях председателю первичной профсоюзной организации, профсоюзному активу Учреждения с сохранением заработной платы

10.19.Не освобождённого от основной работы председателю Профкома Учреждения за дополнительную к должностным обязанностям работу в коллективе предоставляется доплата к зарплате в размере до 10% должностного оклада.

10.20.Работнику за дополнительную к должностным обязанностям работу, за оформление протоколов к оплате листков нетрудоспособности Работников Учреждения предоставляется доплата к зарплате в размере до 10% должностного оклада.

10.21. Членам выборного профсоюзного органа, не освобождённым от производственной работы, представителям Профсоюза в комиссиях Учреждения предоставляется свободное время с сохранением средней заработной платы за счёт Работодателя для выполнения общественных обязанностей:

- председателю профкома - 2 часа в неделю;
- профсоюзным представителям – до 2 часов в неделю по необходимости участия в профсоюзных пленумах, заседаниях, конференциях, мероприятиях.

10.22.Члены профсоюза, представители Профкома в комиссиях Учреждения освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счёт Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учёбы в соответствии с планом и сроками такой учёбы, утверждёнными профсоюзными органами по предоставлению ходатайства от Профсоюза.

10.23. Члены профсоюза Учреждения, не освобождённые от основной работы, освобождаются от неё для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т. п.) с сохранением средней заработной платы за счёт Работодателя.

## **11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

11.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним Работников Учреждения в трех-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих Работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приёме на работу до подписания трудового договора под роспись.

11.2.Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами. Работодатель и Профком отчитываются о результатах контрольной проверки на собрании (конференции) Работников, проводимом ежегодно. С отчётом от каждой из сторон выступают непосредственно лица, их возглавляющие.



11.3. Профсоюз, как представитель Работников, заключивших коллективный договор, для контроля за его выполнением:

- проводит проверки силами своих комиссий;
- запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает её не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса;
- при необходимости заслушивает на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений договора.

11.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

В случае возникновения коллективного трудового спора стороны передают его на рассмотрение в соответствующий Трудовой арбитраж и обязуются выполнять его решения.

11.5. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

11.6. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за два месяца до окончания срока действия настоящего договора.

**Перечень приложений к коллективному договору:**

- Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка работников ГБПОУ РО «ТТСИиТ»;
- Приложение № 2 «План повышения квалификации педагогических работников на 2023-2025 годы»;
- Приложение № 3 «Положение об оплате труда работников ГБПОУ РО «ТТСИиТ»;
- Приложение № 4 «Положение о внебюджетной деятельности в ГБПОУ РО «ТТСИиТ»;
- Приложение № 5 «Положение о премировании и оказании материальной помощи работникам ГБПОУ РО «ТТСИиТ»;
- Приложение № 6 «Положение о персональном повышающем коэффициенте работникам ГБПОУ РО «ТТСИиТ»;
- Приложение № 7 «Положение о порядке проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников ГБПОУ РО «ТТСИиТ»;
- Приложение № 8 «Положение о порядке прохождения диспансеризации работников ГБПОУ РО «ТТСИиТ»;
- Приложение № 9 «Положение о ненормированном рабочем дне работников ГБПОУ РО «ТТСИиТ»;
- Приложение № 10 «Положение о порядке предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года в ГБПОУ РО «ТТСИиТ»;
- Приложение № 11 «Положение о порядке обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда в ГБПОУ РО «ТТСИиТ»;
- Приложение № 12 «Положение о комиссии по охране труда в ГБПОУ РО «ТТСИиТ»;
- Приложение № 13 «Соглашение по охране труда Работодателя и Профкома уполномоченного работниками представительного органа ГБПОУ РО «ТТСИиТ» на 2022-2025 годы»;
- Приложение № 14 «Смета расходования средств на охрану труда на 2022 год»;
- Приложение № 15 «Перечень профессий работников ГБПОУ РО «ТТСИиТ», получающих бесплатное мыло, моющие средства, дезинфицирующие или обезжиривающие средства».